

Mitbestimmung, unvollständige Information und Leistungsanreize: Überlegungen zu einer funktionsfähigen Unternehmensverfassung

Von H. Schneider, Langnau a. A.

1. Eine der zentralen Antriebskräfte des gesellschaftlichen Wandels unserer Zeit ist die Überzeugung, alle Menschen seien gleich. Als Forderung nach Gleichberechtigung durchdringt sie alle Lebensbereiche, auch den prinzipiell hierarchisch organisierten Unternehmensbereich, wo sie sich als Forderung nach Mitbestimmung bei allen oder wenigstens den «wichtigen» Unternehmensentscheidungen äussert. Die Unternehmensverfassungen in den westlichen Industrieländern sind daran in unterschiedlichem Ausmass angepasst worden, ihre Weiterentwicklung scheint nicht nur verschieden schnell, sondern auch nicht unbedingt in einer Richtung zu gehen. – Da jeder Ausbau der Mitbestimmung der Belegschaft notwendigerweise die Eigentumsrechte am Unternehmen einschränkt, versuchen alle Betroffenen, diese Entwicklung zu ihren Gunsten zu beeinflussen. Der Ausgang dieses speziellen Verteilungskampfes ist für die mittlere Frist kaum vorherzusehen.

Das bedeutet aber auch, dass die Unternehmenseigentümer nicht genau wissen, welcher Anteil an den Investitionserträgen ihnen mittelfristig zufließen wird und in welchem Ausmass sie über ihr Eigentum verfügen können. Es ist plausibel, dass diese zusätzliche Unsicherheit die zu beobachtende allgemeine Investitionsschwäche mit verursacht. Soweit das zutrifft, müssen wir in der wirtschaftlichen Entwicklung mit kontraktiven Tendenzen rechnen, solange unsere Gesellschaft noch um einen Konsens über eine neue Kompetenz- und Einkommensverteilung auf Unternehmensebene ringt.

Wie eine solche Verteilung auszusehen hätte, wie Konsens über sie erzielt und der Übergang von der alten zur neuen Eigentumsordnung vollzogen werden könnte, ist nicht Gegenstand der folgenden Überlegungen. Es wird vielmehr der Frage nachgegangen, ob Mitbestimmung auf Unternehmensebene mit der Funktionsfähigkeit des Unternehmens vereinbar ist bzw. inwieweit sie sie überhaupt ermöglicht.

2. Die Mitwirkung von Belegschaftsvertretern – dem «Betriebsrat» – in den Entscheidungsgremien des Unternehmens hat eine Vielzahl von Aspekten, von denen nur einige erwähnt werden können:

- Man kann vermuten, dass die Belegschaft durch sie Einfluss auf alle, also auch auf die grundlegenden langfristigen Entscheidungen gewinnt. – Ob das wirklich so ist, hängt u.a. von den Mehrheitsverhältnissen und dem Abstimmungsverfahren in den Entscheidungsgremien ab.

- Man kann die Auffassung vertreten, die Mitbestimmung würde zur Kooperation zwischen Eigentümern und Belegschaft führen. Das ist jedoch nicht neu: Arbeitsverhältnisse werden durch Verträge begündet, und das setzt Konsens – und Kooperation – zwischen den Vertragsparteien voraus.
- Kann die Belegschaft durch die Mitbestimmung ihren Anteil an der betrieblichen Wertschöpfung erhöhen? Das ist möglich, führt aber eigentlich nur zur Frage, wie sich die Belegschaft organisieren soll, um in kollektiven Lohnverhandlungen ihre Forderungen möglichst gut durchzusetzen.

Auf diese Aspekte wird im folgenden nicht mehr eingegangen werden – höchstens in dem Sinn, dass das Unternehmen als kooperatives Spiel zwischen Eigentümern und Belegschaft aufgefasst wird. Es wird vielmehr zu zeigen versucht, dass es einen wichtigen qualitativen Unterschied zwischen Unternehmen mit und solchen ohne Mitbestimmung gibt: Durch die Mitarbeit des Betriebsrates in den Entscheidungsgremien wird der Informationsfluss im Unternehmen verändert, und das wird die Realisierung optimaler Arbeitsverträge ermöglichen.

Um das abzuleiten, wird in Abschnitt 1 das grundlegende Modell vorgestellt, mit dem die Bedingungen eines optimalen Arbeitsvertrages abgeleitet werden. Abschnitt 2 behandelt die Folgen asymmetrischer Information, soweit sie darauf zurückzuführen sind, dass die Belegschaft die konjunkturelle Situation höchstens indirekt beobachten kann; die Mitbestimmung beseitigt diesen Informationsrückstand und ermöglicht insoweit den Abschluss optimaler Arbeitsverträge. – Eine andere Asymmetrie der Information entsteht dadurch, dass die Geschäftsleitung den Leistungseinsatz der Arbeiter nicht unmittelbar beobachten kann. Damit die Arbeiter diesen Informationsrückstand nicht ausnutzen, müssen durch das Entlohnungssystem die richtigen Leistungsanreize gesetzt werden. Im (theoretischen) Grenzfall haben diese Leistungsanreize nur Steuerungsfunktion und beeinflussen das Einkommen überhaupt nicht: Die Einführung eines solchen Akkordsystems ist wohl nur dann möglich, wenn die Belegschaft sich durch ihren Betriebsrat davon überzeugt, dass sie dadurch nicht «ausgebeutet» werden soll.

1. Der optimale Arbeitsvertrag

3. Im folgenden wird davon ausgegangen, dass man das Unternehmen als kooperatives Spiel zwischen Eigentümern und Arbeitern auffassen kann, weil alle Beteiligten vertragliche Bindungen eingehen und bestimmte Vorschriften darüber bestehen, wie Entscheidungen in den Unternehmensgremien herbeigeführt werden. – Wie immer diese Regelungen im einzelnen auch aussehen mögen: Es lässt sich nicht vorstellen, dass im Verhandlungsgleichgewicht noch Entscheidungen möglich sind, die die Situation einiger verbessern, ohne dass die der anderen verschlechtert

wird. Die Menge dieser nicht dominierten Aktionen wird im folgenden als Verhandlungsbereich oder «Kontraktkurve» bezeichnet.

Um sie abzuleiten, gehen wir von einer Nutzenfunktion eines repräsentativen Arbeiters

$$u = U(e) - V(h) \quad (1)$$

aus, wobei e das Einkommen und h der Leistungseinsatz (oder die tägliche Arbeitszeit) dieses Arbeiters ist und angenommen wird, dass die Nutzenfunktion in Einkommen und Leistungseinsatz additiv separierbar ist¹. – $V(h)$ wird auch als Arbeitsleid bezeichnet. – Durch die Annahme

$$\lim_{h \rightarrow 1} V(h) = \infty \quad (2)$$

wird sichergestellt, dass stets $h < 1$ gilt.

Die Nutzenfunktion der Eigentümer sei

$$Z = Z(G) \quad (3)$$

wobei G das ihnen zufließende Gewinneinkommen darstellt. Im folgenden wird von ihren Koalitionsproblemen untereinander völlig abstrahiert.

4. Zur Ableitung der Kontraktkurve stellen wir uns vor, in der Geschäftsleitung werde über den Kapitaleinsatz K , die Grösse der Belegschaft A , die tägliche Arbeitszeit h verhandelt und dabei auch die Aufteilung der Wertschöpfung auf Eigentümer und Arbeiter, G und e , bestimmt. Um diese Verhandlungen erklären zu können, müssen wir die Zielsetzungen kennen, die von den Vertretern der Eigentümer und der Belegschaft verfolgt werden: Im folgenden wird unterstellt, dass diejenige der Eigentümervertreter unmittelbar durch die Nutzenfunktion der Eigentümer (3) gegeben ist und dass der Betriebsrat danach strebt, den Nutzen des repräsentativen Arbeiters zu maximieren². – Also werden in den Entscheidungsgremien alle Projekte mit Z bzw. u bewertet. Die Kontraktkurve als die Menge aller Projekte, die bezüglich (Z, u) maximal sind, ist im Anhang, Abschnitt 1, abgeleitet. Hier stellen wir uns vor, der optimale Kapitaleinsatz K und die optimale Belegschaftsgrösse A seien bereits bestimmt. Dann lassen sich für alternative Gewinnhöhen die dazugehörigen (e, h) -Kombinationen aus den Gleichungen

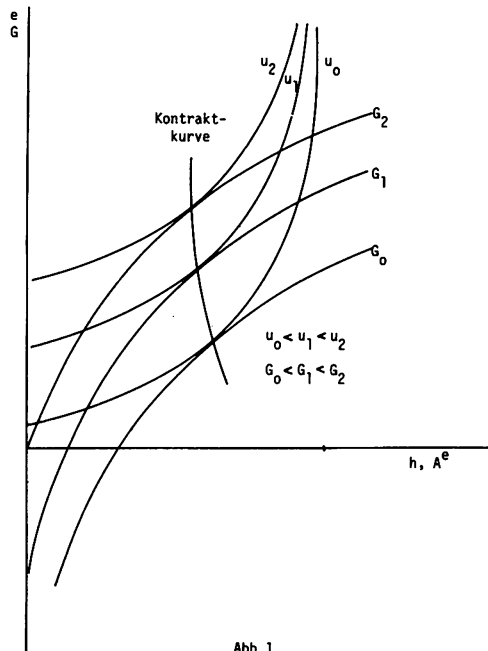
$$G = p y(A^e, K) - zK - eA$$

$$A^e = hA$$

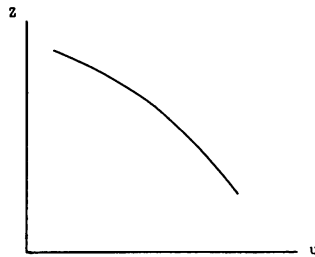
bestimmen; der senkrechte Abstand zwischen diesen so abgeleiteten Isogewinnlinien in Abb. 1 ist jeweils konstant.

¹ Vgl. hierzu etwa Hart (1983), insbesondere S. 5, 7 und 12ff., Green and Laffont (1979) S. 47ff.

² Damit ist die Lohnsumme eA keine Zielgrösse. Im Gegensatz dazu Hall und Lilien (1979).



Zeichnet man in Abb. 1 die Indifferenzkurven der Belegschaft ein, so erhält man die Kontraktkurve, die in Abb. 2 im Z,u -Raum dargestellt ist.



Entlang dieser Kontraktkurve muss gelten (vgl. Anhang S.351)

$$W_y y_K = z$$

$$W_y y_A = \frac{e}{h} \quad (4)$$

$$\frac{V_h}{U_e} = \frac{e}{h}$$

(4.1) und (4.2) sind die üblichen Bedingungen für effiziente Produktion, W_{y_K} und W_{y_A} entsprechen bei vollständiger Konkurrenz dem Wertgrenzprodukt des jeweiligen Faktors, und $\frac{e}{h}$ sind die Lohnkosten pro Effizienzeinheit. (4.3) gibt schliesslich das optimale Arbeitsangebot eines Arbeiters. – (4.2) und 4.3) zusammen sorgen dafür, dass sich Indifferenzkurven und Isogewinnlinien in Abb. 1 entlang der Kontraktkurve tangieren müssen.

5. Man könnte nun versuchen, mithilfe irgendeines Verhandlungsmodells abzuleiten, worauf sich Eigentümer und Betriebsrat einigen. Das werden wir hier nicht tun, wir werden uns vielmehr damit begnügen, Verschiebungen der Kontraktkurve abzuleiten⁴.

Immerhin muss festgehalten werden, dass der optimale Faktoreinsatz A, K nicht unabhängig von der Verteilungsentscheidung ist, sondern mit einer Wanderung auf der Kontraktkurve variiert: In Abb. 3 sieht man, dass $\frac{e}{h}$ mit $\bar{u}$ variiert, und aus (4) folgt, dass die Grenzrate der technischen Substitution – und damit $\frac{A}{K}$ – mit $\frac{e}{h}$ variiert: Eine parametrische Erhöhung von $\bar{u}$ führt zu einer kapitalintensiveren Produktion⁵.

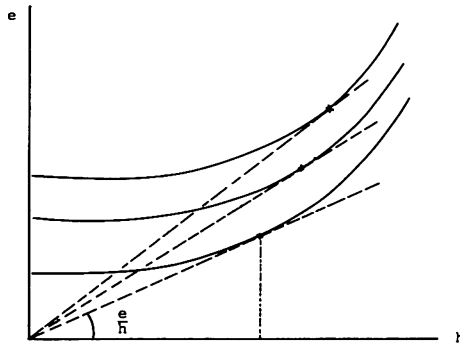


Abb. 3

6. Zur Ableitung des optimalen Arbeitsvertrages unterstellen wir, dass zu Beginn jeder Periode der Kapitaleinsatz festgelegt werden muss und die Arbeitsverträge abgeschlossen werden müssen, in diesem Zeitpunkt die Absatzsituation noch nicht

³ Zur Erleichterung der Zeichnung wird $Z'=1$, $W=py(A^*, K)$ und $A=1$ unterstellt.

⁴ Wegen der Ableitung spezieller Lösungen vgl. etwa *McDonald* und *Solow* (1981) und *Aoki* (1980).

⁵ Den Grenzfall der vollständigen Arbeiterselbstverwaltung findet man für $G=0$; in diesem Fall werden die kapitalintensivsten Produktionsverfahren eingesetzt. Vgl. etwa *Aoki* (1980) S. 604, *Bonin* (1982).

bekannt ist. – Zur Vereinfachung unterscheiden wir n verschiedene Situationen s_i , die die Wertschöpfungsfunktion $W(y_i, s_i)$ mitbestimmen. Um Lagerbestände auszuschliessen, soll während der laufenden Periode die Produktion y an die Situation s_i angepasst werden können.

Haben Eigentümer und Arbeiter v. Neumann-Morgenstern'sche Nutzenfunktionen, dann müssen entlang der Kontaktkurve die Bedingungen

$$\begin{aligned}\sum \pi_i Z'_i(W_y y_{K_i} - z) &= 0 \\ \sum \pi_i Z'_i(W_y y_{A_i} h_i - e_i) &= 0\end{aligned}\quad (5)$$

$$W_y y_{A_i} = R_i \quad \text{mit} \quad R_i := \frac{V_{h_i}}{U_{e_i}}$$

gelten, und die Steigung der Kontraktkurve ist

$$\psi = A \frac{Z'_i}{U_{e_i}} \quad (6)$$

(Vgl. Anhang S. 351–352)

Da ψ und A unabhängig von der Situation s_i sind, folgt aus (6), dass der Grenznutzen des Einkommens von Eigentümern und Arbeitern in einem konstanten Verhältnis zueinander stehen: Ist in einer guten Absatzsituation der Gewinn hoch und Z'_i deshalb niedrig, muss auch der Grenznutzen des Einkommens der Arbeiter niedrig, das Pro-Kopf-Lohneinkommen also hoch sein; entsprechendes gilt für schlechte Absatzsituationen. – Aus (6) folgt ausserdem, dass diejenige Verhandlungspartei, die einen konstanten Grenznutzen des Einkommens hat, also risikoneutral ist, das ganze Risiko trägt. – Von diesem Spezialfall abgesehen wird das konjunkturelle Risiko jedoch aufgeteilt, wobei der optimale Risikoanteil davon abhängt, wie schnell der Grenznutzen dieser Partei sinkt⁶.

7. Im Spezialfall risikoneutraler Eigentümer ($Z''_i = 0$) folgt aus (6), dass – im optimalen Arbeitsvertrag – risikoscheue Arbeiter ein festes Arbeitseinkommen $e_i = \bar{e}$ beziehen, unabhängig von der konjunkturellen Situation. In diesem Spezialfall wird (5.2) zu

$$\sum \pi_i W_y y_{A_i} h_i = \bar{e} \quad (5.2')$$

und ausserdem gilt

$$\sum \pi_i V(h_i) = \bar{u} - U(\bar{e}) \quad (7)$$

Abgesehen von Spezialfällen muss h_i mit der konjunkturellen Situation variieren: Im optimalen Arbeitsvertrag wird Kurzarbeit – bei risikoneutralen Eigentümern mit vollem Lohnausgleich – vereinbart.

⁶ Vgl. hierzu Hart (1983) S. 7, McDonald und Solow (1981) S. 897ff.

8. In (5) sieht man, dass das Wertgrenzprodukt von Arbeit oder Kapital nur im Durchschnitt gleich dem Faktorpreis ist, es liegt also im allgemeinen manchmal darüber, manchmal darunter. Je grösser nun die Risikoaversion der Eigentümer ist, desto kleiner sind die Gewichte $\pi_i Z'_i$ in guten, desto grösser sind sie in schlechten konjunkturellen Situationen: Da die Belegschaft einen Teil des konjunkturellen Risikos trägt, ist der Kapitalstock *cet. par.* umso kleiner, die Belegschaft umso grösser, je grösser die Risikoscheu der Eigentümer ist.

2. Optimale Arbeitsverträge und Mitbestimmung

9. Man muss davon ausgehen, dass die Belegschaft im allgemeinen die konjunkturelle Situation nicht unmittelbar beobachten kann, dass die Informationen insoweit asymmetrisch verteilt sind⁷.

Schliessen wir den Spezialfall aus, dass im optimalen Arbeitsvertrag ein konstantes Lohneinkommen vereinbart wird. Wird also für eine schlechte Situation *i* ein niedrigeres Lohneinkommen als für eine gute vereinbart, dann kann der Informationsrückstand der Belegschaft durch die Eigentümer ausgenutzt werden. – Wollen die Arbeiter das mit Sicherheit vermeiden, dann müssen sie ihre Arbeitsverträge so ausgestalten, dass sich eine Falschinformation nicht lohnt: Ist die Situation *i* eingetreten, dann muss für jede Behauptung s_j gelten

$$W(s_i, A_i^s, K) - c_i A \geq W(s_j, A_j^s, K) - c_j A \quad \text{für alle } j = 1, \dots, n \quad (8)$$

Ob damit die oben abgeleitete optimale Risikoverteilung erreicht werden kann, hängt davon ab, ob mindestens eine dieser «truth-telling-constraints» (8) aktiv wird oder nicht; im allgemeinen wird man davon auszugehen haben, dass das der Fall ist und deshalb die Kontraktkurve bei asymmetrischer Information links unterhalb der oben im Abschnitt 1 abgeleiteten liegt.

10. Um an einem Beispiel argumentieren zu können, sei unterstellt, dass die optimale Risikoverteilung zu einem konstanten Verhältnis zwischen Gewinnen und Pro-Kopf-Lohneinkommen führe. – Eine Möglichkeit, sich gegen die Ausnutzung ihres Informationsrückstandes zu schützen, besteht für die Arbeiter darin, ein konjunkturunabhängiges Einkommen $\bar{e}$ zu vereinbaren. Das verändert nun aber nicht nur die Faktorkombination, durch die stärkere Streuung der Gewinne ist *Z* auch niedriger als vorher: Die Arbeitsverträge sind nicht mehr paretooptimal.

11. Diese Überlegungen zeigen, welches Interesse alle Beteiligten an der Mitwirkung eines Betriebsrates in den Entscheidungsgremien des Unternehmens haben: Da der Betriebsrat alle der Geschäftsleitung zugänglichen Unterlagen erhält, kann er ein Ausnutzen des Informationsrückstandes der Belegschaft verhindern, indem er die

⁷ Vgl. zum folgenden Hart (1983).

relevanten Informationen selbst oder – wenn das vermieden werden muss – einen Missbrauch des Informationsvorsprungs publiziert. Vertrauen die Arbeiter darauf, können sie auf entsprechende Vorkehrungen im Vertrag verzichten: Die pareto-optimalen Arbeitsverträge sind realisierbar.

3. Optimale Arbeitsverträge und Leistungsanreize

a) Individueller Leistungseinsatz und Akkordlohn

12. Die zweite Ursache für Informationsasymmetrie liegt in dem Unvermögen der Geschäftsleitung, den für die Produktion relevanten Leistungseinsatz eines Arbeiters direkt zu beobachten. Das ist insbesondere deshalb von Bedeutung, weil sich das Verhalten der Arbeiter mit dem Vertragsabschluss ändert: Während vor dem Vertragsabschluss die Bereitschaft zur Leistung durchaus vorhanden ist, besteht nach dem Vertragsabschluss der Anreiz, den Leistungseinsatz zu minimieren, sofern das Einkommen leistungsunabhängig ist⁸.

Die Mitarbeit des Betriebsrates in der Geschäftsleitung kann hieran nichts ändern. Will man dieses «Trittbrettfahren» verhindern, müssen durch das Entlohnungssystem die richtigen Leistungsanreize gesetzt werden.

Im folgenden wird versucht, ein optimales Akkordsystem abzuleiten, indem das Einkommen eines Arbeiters bestimmt wird als

$$e_i = a_i(y_i - \bar{y}_i) + b_i \quad (9)$$

b_i ist dabei das leistungsunabhängige Fixum, a_i der – prinzipiell konjunkturabhängige – Akkordsatz, der nur insoweit angewendet wird, als die Produktion y_i ein bestimmtes Produktionsziel $\bar{y}_i$ überschreitet⁹.

Um die optimalen Parameter a_i , b_i und $\bar{y}_i$ zu bestimmen, wird in Tz. 15 zunächst das Leistungsangebot eines Arbeiters in Abhängigkeit vom Akkordlohn und dann in Tz. 16 die Kontraktkurve abgeleitet unter Berücksichtigung dieses Arbeiterverhaltens.

13. Angenommen, die Arbeiter könnten nach ihrem Leistungseinsatz h_i entlohnt werden:

$$e_i = w_i h_i + b_i$$

In Abb. 4 ist diese Bilanzgerade für einen Arbeiter und sein Indifferenzkurvensystem eingetragen. Man sieht, dass die Geschäftsleitung durch die geeignete Wahl

⁸ Zum principal-agent-problem vgl. etwa Grossman and Hart (1983), Radner (1981).

⁹ Zur Vereinfachung der Ableitungen wird unterstellt, dass $(y_i - \bar{y}_i)$ auch negativ werden darf, so dass dann $e_i < b_i$ gilt.

von w_i und b_i die Arbeiter dazu veranlassen kann, das von ihr gewünschte h_i anzubieten. Da das angestrebte h_i einen bestimmten Punkt der in Abb. 1 dargestellten Kontraktkurve entspricht, findet man das optimale Entlohnungssystem durch die gemeinsame Tangente der Indifferenzkurve und der Isogewinnlinie.

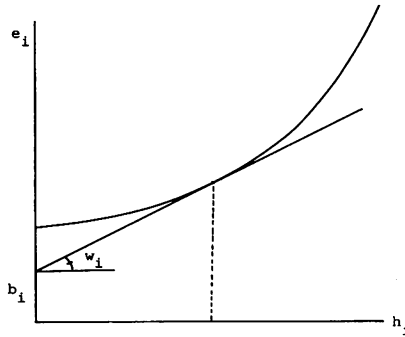


Abb. 4

14. In dem «principal-agent-problem» ist der Leistungseinsatz der Arbeiter nicht unmittelbar beobachtbar. An die Stelle von h_i muss daher bei der Einkommensberechnung eine beobachtbare Grösse treten, das sei hier die Produktionsmenge y_i . – In jedem Akkordsystem wird mindestens ein Teil des Einkommens von der Produktion abhängig gemacht, idealerweise genau von der individuell zurechenbaren Produktion. In vielen Fällen ist sie aber nicht nur nicht direkt beobachtbar, sondern auch nicht unmittelbar zuzuordnen, wenn nämlich die Produktion nur durch Kooperation innerhalb einer Gruppe technisch durchführbar ist. Dann kann der Akkordlohn dieser Gruppenmitglieder nur von der gemeinsamen Produktion abhängig gemacht werden. – Um nicht mit gruppen-, abteilungs- oder kostenstellenspezifischen Produktionsfunktionen arbeiten zu müssen, wird angenommen, der Akkordlohn werde von der Produktion des ganzen Betriebes, y_i , berechnet.

15. Will ein Arbeiter den für ihn optimalen Leistungseinsatz h_i bestimmen, dann muss er sich über die Abhängigkeit der Produktion y_i von seinem Leistungseinsatz h_i klar werden, d.h. er muss nicht nur die Grenzproduktivität der Arbeit (gemessen in Effizienzeinheiten) kennen, sondern auch seinen Einfluss auf den Arbeitseinsatz in Effizienzeinheiten: Bezeichnet man mit A_j sein Arbeitspotential, dann gilt

$$A_i^e = \sum h_{ij} A_j = \sum h_{ij} \quad \text{für } A_j = 1 \quad (10)$$

Ändert er – allein – seinen Leistungseinsatz, dann verändert sich die Produktion um y_{Ai} , sein Einkommen variiert um $a_i y_{Ai}$, und er maximiert seinen Nutzen, wenn die Bedingung

$$a_i y_{Ai} = R_i \quad (11)$$

erfüllt ist. (Vgl. Anhang (A14))

16. Von der Geschäftsleitung werden die Akkordsätze a_i , das Produktionsziel $\bar{y}_i$ und das Fixum b_i nun so festgelegt, dass der angestrebte Punkt auf der Kontraktkurve und damit das optimale e_i und h_i erreicht werden. Im Anhang wird gezeigt, dass auf diese Weise alle Bedingungen des optimalen Arbeitsvertrages realisiert werden können: Da wir nur zwei (neue) Zielvariable, aber drei Steuerungsvariable haben, besteht bei jeder Situation s_i noch ein Freiheitsgrad, die Verhaltensfunktion (11) beschränkt also das Maximierungsproblem nicht.

Wegen dieses Freiheitsgrades ist es möglich, das Produktionsziel $\bar{y}_i$ so festzulegen, dass es genau der in der Situation i optimalen Produktion entspricht, und dann a_i so zu wählen, dass die tatsächliche Produktion der optimalen entspricht. Dann reduziert sich (9) zu

$$e_i = b_i \quad (12)$$

$$a_i = W_y \quad (13)$$

(Vgl. hierzu Anhang (A17) – (A19)).

17. An diesem Beispiel wird besonders deutlich, dass das Akkordsystem eine doppelte Funktion zu erfüllen hat: Einerseits dient es der Steuerung des Leistungseinsatzes (der sonst nicht zu kontrollieren ist) und damit der Produktion, andererseits der Einkommensberechnung. Durch die spezielle Wahl der Produktionsvorgabe wird $y_i - \bar{y}_i = 0$, und damit fallen Einkommensberechnung und Produktionssteuerung vollständig auseinander: Das Einkommen wird nur noch über b_i bestimmt, und der Akkordsatz a_i hat nur die Funktion, die Arbeiter zum Angebot des optimalen h_i zu veranlassen¹⁰.

18. Man kann sich überlegen, dass ein solches Akkordsystem ohne die aktive Mitwirkung der Belegschaft kaum eingeführt werden kann: In dem oben dargestellten Fall werden die Arbeiter über das b_i nicht nur am konjunkturellen Einkommensrisiko beteiligt, über a_i und $\bar{y}_i$ werden sie zudem so gesteuert, dass sie aus ihrem Einkommensstreben heraus «freiwillig» die optimale Kurzarbeit anbieten – und aus dieser Anpassung nie Einkommen beziehen! Insoweit kann man vermuten, dass die

¹⁰ Wegen des bestehenden Freiheitsgrades kann $\bar{y}_i$ auch anders festgelegt werden, etwa auf einen Bruchteil c der optimalen Produktionsmenge, $0 \leq c \leq 1$. Dann müssen die b_i so verändert werden, dass die zur optimalen Risikoverteilung erforderlichen Einkommen e_i erreicht werden. – Im Grenzfall $c=0$ erfordert das mindestens in manchen konjunkturellen Situationen $b_i < 0$, was in der Realität kaum durchsetzbar sein dürfte.

Mitbestimmung eine minimale Voraussetzung für die Realisierbarkeit eines solchen Akkordsystems ist. – Dabei liegt die Einführung dieses Entlohnungssystems im eigenen Interesse der Belegschaft: Es ermöglicht einerseits die paretooptimal Risikoverteilung (vgl. hierzu auch Tz. 11), andererseits verhindert es das Trittbrettfahrerverhalten einiger. Ist das von nennenswerter Bedeutung, liesse sich etwa ein Konjunktur- und Produktions-unabhängiges Gehalt $\bar{e}$ nur unter Nutzen- und Einkommenseinbussen durchsetzen.

b) Innerbetriebliche Ausbildung und Leistungsanreize

19. Nicht nur für kurzfristige Rentabilität, sondern auch für die längerfristige Überlebenschance eines Unternehmens spielt die qualitative Leistungsfähigkeit der Belegschaft – insbesondere bei der Einführung technischen Fortschritts – eine wichtige Rolle. In gewissem Ausmass lässt sie sich durch innerbetriebliche Ausbildung beeinflussen¹¹. – Wir werden uns mit ihr an dieser Stelle nur insoweit beschäftigen, als sie mit individuellen Anstrengungen (= Ausbildungsinvestitionen) der Arbeiter durchführbar ist und deshalb bestimmte Leistungsanreize erfordert. Es lassen sich zwei Fälle unterscheiden:

- (i) Der Ausbildungserfolg hängt u.a. von der Mitarbeit der Belegschaft ab. Unter welchen Voraussetzungen dürfen wir erwarten, dass Arbeiter in ihre eigene – betriebspezifische – Ausbildung investieren?
- (ii) Ausbildung vollzieht sich in vielen Fällen so, dass neu eintretende Arbeiter durch dienstältere Kollegen angelernt werden. Wann darf erwartet werden, dass Arbeiter ihre Kollegen ausbilden, also in fremde Ausbildung investieren?

Für beide Fragestellungen werden wir im folgenden dasselbe Modell benutzen.

20. Um unsere Gedanken zu präzisieren, unterstellen wir einerseits, der Arbeits-einsatz in Effizienzeinheiten werde durch den Bestand an Humankapital H beeinflusst, andererseits lasse sich das Humankapital durch die individuelle Ausbildungsinvestition ε_j in gewissem Umfang variieren. (Vgl. Anhang Abschnitt 4.)

Berechnet man unter diesen Annahmen die Kontraktkurve, dann erhält man neben den bekannten Bedingungen die Bedingung (A23) über die paretooptimalen Ausbildungsinvestitionen. Statt einer ausführlichen Interpretation mag hier der Hinweis genügen, dass der Bestand an Humankapital auf zwei Arten variiert werden kann, nämlich durch Ausbildungsinvestitionen der Belegschaft und durch die Neuanstellung von Arbeitern.

¹¹ Vgl. hierzu etwa Hashimoto (1981), MacDonald (1981).

21. Die Ausbildungsinvestitionen der einzelnen Arbeiter sind ebensowenig wie ihr Arbeitseinsatz direkt beobachtbar. Man kann deshalb versuchen, mit einem Akkordsystem Leistungsanreize so zu setzen, dass die Arbeiter von sich aus die optimalen Ausbildungsinvestitionen erbringen: Im Anhang ist abgeleitet, dass das Einkommen e_i dazu durch die Ausbildungsinvestitionen erhöht werden muss im Ausmass

$$\frac{de_i}{d\varepsilon} = (W_y y_{Ai}) (h_i \gamma H_i H_\varepsilon) \quad (\text{Vgl. (A25)}) \quad (14)$$

Die erste Klammer auf der rechten Seite ist dabei das Wertgrenzprodukt der Arbeit (in Effizienzeinheiten), die zweite Klammer gibt den Einfluss der Ausbildungsinvestitionen auf den Arbeitseinsatz an: Man kann daraus schliessen, dass mit dem oben abgeleiteten Akkordlohn $a_i = W_y$ prinzipiell die richtigen Leistungsanreize gesetzt werden.

22. Das stimmt in den Fällen, in denen ein Arbeiter durch seine Ausbildungsinvestitionen seine eigene Effizienz – und nur sie – erhöht. Problematischer ist es, wenn bei der Berechnung des Gehaltes nicht zwischen der Auswirkung der eigenen Ausbildung und der der anderen unterschieden werden kann, wenn also das Einkommen von Arbeiter j durch den Akkordlohn auch dann steigt, wenn H durch die Bildungsinvestitionen der anderen Arbeiter erhöht worden ist. Solange ε_j nicht direkt beobachtbar ist, tritt dann das oben erwähnte Trittbrettfahrer-Problem auf.

Das führt aber zu einer weiteren Überlegung: Damit über das Entlohnungssystem die richtigen Leistungsanreize gesetzt werden können, muss mindestens der Ausbildungserfolg (also $W_y y_{Ai} h_i \gamma H_i H_\varepsilon$) beobachtet werden können. Für das ganze Unternehmen wird das kaum möglich sein, wohl aber für genügend kleine Einheiten, «Abteilungen», in denen die technischen Zusammenhänge zwischen Arbeitseinsatz, Ausbildung und Produktion durchschaubar sind. Nur für sie kann ein Akkordsystem überhaupt eingeführt werden, und das auch nur als Gruppenakkord, soweit die Arbeiter bei der Produktion kooperieren müssen¹².

Damit ist das Problem des Trittbrettfahrens nicht beseitigt, es ist aber in kleinen überschaubaren Gruppen häufig vernachlässigbar, wenn die Gruppengrösse so gewählt wird, dass die soziale Kontrolle in ihr genügend effizient ist¹³.

¹² Solange weder die Ausbildungsanstrengung selbst noch der Ausbildungserfolg direkt beobachtbar sind, müsste man die Mechanismen zur Offenbarung der Präferenzen für öffentliche Güter entsprechend modifizieren. Vgl. dazu etwa *Green und Laffont (1979)*.

¹³ Vgl. hierzu etwa *Atkinson und Stiglitz (1980)* S. 515f.

4. Schlussbemerkung

23. In der Realität müssen alle Entscheidungen bei unvollständiger Information darüber getroffen werden, welche der möglichen Konsequenzen einer Handlung eintreffen werden. Daran ändert auch die Mitbestimmung nichts.

Sind die Informationen aber asymmetrisch verteilt, dann kann die Mitbestimmung die Realisierung paretooptimaler Arbeitsverträge ermöglichen, wie an zwei Fällen gezeigt wurde:

- (i) Beruht die Asymmetrie darauf, dass die Belegschaft die konjunkturelle Situation (=die «Umwelt») nicht direkt beobachten kann, dann könnte dieser Informationsrückstand zu ihren Lasten ausgenutzt werden. Besondere Vorkehrungen hierfür sind in den Arbeitsverträgen aber dann überflüssig, wenn durch die Mitwirkung des Betriebsrates in den Entscheidungsgremien ein solcher Missbrauch verhindert werden kann: Durch Mitbestimmung wird insoweit die paretooptimale Risikoverteilung erreichbar.
- (ii) Die Asymmetrie kann darauf beruhen, dass bestimmte innerbetriebliche Aktionen von der Geschäftsleitung nicht direkt beobachtet werden können. Das wurde zunächst am Leistungseinsatz der Arbeiter analysiert: Durch ein Akkordsystem können die Leistungsanreize so gesetzt werden, dass die Arbeiter von sich aus den optimalen Leistungseinsatz anbieten. – Bei innerbetrieblichen Ausbildungsinvestitionen treten zusätzliche Probleme auf, wenn das Humankapital Eigenschaften eines öffentlichen Gutes hat. Eine Lösung liegt dann in der Aufteilung des Betriebes in kleine Abteilungen so, dass ein Gruppenakkord möglich wird und die soziale Kontrolle innerhalb der Gruppe das Trittbrettfahren ausschließt. – Die Einführung eines solchen optimalen Akkordsystems einerseits, einer Abteilungsgliederung zur Maximierung der sozialen Kontrolle andererseits scheint ohne aktive Mitwirkung der Belegschaft, d.h. ohne Mitbestimmung, kaum realisierbar zu sein.

Insoweit kann man vermuten, dass die Mitbestimmung die Funktionsfähigkeit des komplexen sozialen Gebildes «Unternehmen» wenn nicht erst ermöglicht, so doch mindestens entscheidend verbessert.

24. Damit hieraus nicht vorschnelle Schlüsse für die ordnungspolitische Diskussion gezogen werden, muss auf einige Einschränkungen hingewiesen werden:

- (i) Wie die institutionelle Ausgestaltung der Mitbestimmung im einzelnen auszusehen hätte, ist nicht untersucht worden. Obwohl vieles dafür spricht, dass die volle Information des Betriebsrates nur im Rahmen der Mitbestimmung gewährleistet ist, könnte hierfür möglicherweise ein einfaches Mitspracherecht ausreichen.
- (ii) In diesem Zusammenhang muss auf die Legitimationsprobleme hingewiesen werden, die einem Betriebsrat bei der Mitarbeit bei der Konzipierung eines

optimalen Entlohnungssystems und einer entsprechenden Abteilungsgliederung erwachsen können. Ob sie durch periodische Wahlen gelöst werden können, ohne dass durch strategisches Verhalten des Betriebsrates die Funktionsfähigkeit der Entscheidungsgremien beeinträchtigt wird, ist nicht untersucht worden.

- (iii) Der Informationsfluss setzt ein bestimmtes Mindestmass an Vertrauen, an Kooperationsbereitschaft voraus. Ob das erreichbar ist in einer Übergangsphase von einer alten zu einer neuen Eigentumsordnung und ob die Akteure sich genügend schnell an ihre neue Rolle anpassen, ist unsicher. Soweit aber Konfrontation – statt Kooperation – dominiert, wird der erwünschte Informationsfluss ausbleiben, und die dargestellten paretooptimalen Arbeitsverträge können nicht erreicht werden.

Anhang

1. Ableitung der Kontraktkurve

Der Gewinn eines Unternehmens sei

$$G = W(y) - zK - eA \quad (\text{A1})$$

$W(y)$ sei dabei die Wertschöpfung (oder der Erlös) des Unternehmens in Funktion der Produktion y , zK seien die Kapitalkosten bei festem Zinssatz z , eA die Lohnkosten für eine Belegschaft von A Personen, die ein Pro-Kopf-Einkommen e beziehen. Die Produktionsfunktion

$$y = y(A^e, K) \quad (\text{A2})$$

habe die üblichen Eigenschaften, sie gebe die Produktion y als Funktion des Faktoreinsatzes, gemessen in Effizienzeinheiten, an. – Zwischen dem Arbeitseinsatz in Effizienzeinheiten und der Grösse der Belegschaft bestehe die – lineare – Beziehung

$$A^e = h \cdot A \quad (\text{A3})$$

wobei h der Leistungseinsatz eines Arbeiters ist. Man kann sich darunter auch die (tägliche) Arbeitszeit eines Arbeiters vorstellen. – h ist so normiert, dass $0 \leq h \leq 1$ und damit $A^e \leq A$ gilt.

Sei

$$u = U(e) - V(h) \quad (\text{A4})$$

die Nutzenfunktion eines (repräsentativen) Arbeiters,

$$Z = Z(G) \quad (\text{A5})$$

diejenige der Eigentümer des Unternehmens, dann erhält man die Kontraktkurve als die Menge aller Pareto-optimalen (Z, u) -Vektoren aus der Lagrangefunktion

$$L = Z(G) + v[W(y) - zK - eA - G] + \mu[y(A^e, K) - y] + \lambda(A^e - hA) + \psi[U(e) - V(h) - \bar{u}] \quad (A6)$$

und daraus die Bedingungen

$$W_y \cdot y_K = z$$

$$W_y \cdot y_A = \frac{e}{h} \quad (A7)$$

$$\frac{V_h}{U_e} = \frac{e}{h}$$

Die Steigung der Kontraktkurve im Z, u -Raum wird gegeben durch

$$\frac{dL}{du} = \frac{dZ}{du} = -\psi \quad (A8)$$

2. Optimale Arbeitsverträge

Angenommen, die Erlösfunktion hänge davon ab, welche Situation s_i eintritt. Sind die Eintrittswahrscheinlichkeiten π_i von s_i bekannt, und maximieren Eigentümer und Arbeiter den Erwartungswert ihres Nutzens, dann findet man die Kontraktkurve aus der Lagrangefunktion

$$L = \sum \pi_i Z(G_i) + \sum v_i[W(s_i, y_i) - zK - e_i A - G_i] + \sum \mu_i(y(A_i^e, K) - y_i) + \sum \lambda_i(A_i^e - h_i A) + \psi[\sum \pi_i(U(e_i) - V(h_i)) - \bar{u}] \quad (A9)$$

bzw. aus den Marginalbedingungen

$$\sum \pi_i Z'_i(W_{yi} y_{Ki} - z) = 0$$

$$\sum \pi_i Z'_i(W_{yi} y_{Ai} h_i - e_i) = 0 \quad (A10)$$

$$W_{yi} y_{Ai} = V_{hi}/U_{ei}$$

Die (absolute) Steigung der Kontraktkurve ist

$$\psi = A \frac{Z'_i}{U_{ei}} \quad (A11)$$

3. Das optimale Akkordsystem

a) Bei einem Akkordlohn

$$e_i = a_i(y_i - \bar{y}_i) + b_i \quad (\text{A12})$$

plant ein Arbeiter j seinen in der Situation i nutzenmaximalen Arbeitseinsatz aus der Lagrangefunktion

$$\begin{aligned} L_i = & U_j(e_i) - V(h_{ij}) + \alpha_i(a_i(y_i - \bar{y}_i) + b_i - e_i) \\ & + \beta_i(y(A_i^e, K) - y_i) + \gamma_i(A_i^e - \sum_A h_{ij}A_j) \end{aligned} \quad (\text{A13})$$

wobei A_j das maximale Leistungsangebot des Arbeiters j sei; zur Vereinfachung sei es auf $A_j = 1$ normiert. – (A13) liefert die Bedingung für das Leistungsangebot eines Arbeiters

$$a_i y_{Ai} = V_{hi}/U_{ei} \quad (\text{A14})$$

b) Die für das Unternehmen optimalen Parameter des Akkordsystems, nämlich a_i , b_i und $\bar{y}_i$ findet man aus

$$\begin{aligned} L = & \sum \pi_i Z(G_i) + \sum v_i [W(y_i, s_i) - zK - (a_i(y_i - \bar{y}_i) + b_i)A - G_i] \\ & + \sum \mu_i [y(A_i^e, K) - y_i] + \sum \lambda_i (A_i^e - h_i A) \\ & + \psi [\sum \pi_i (U(a_i(y_i - \bar{y}_i) + b_i) - V(h_i)) - \bar{u}] + \sum \chi_i (a_i y_{Ai} - R_i) \end{aligned} \quad (\text{A15})$$

mit $R_i := V_{hi}/U_{ei}$

Die Differentiation nach a_i und b_i liefert

$$\begin{aligned} L_{a_i} = & y_i(-v_i A + \psi \pi_i U_{ei} + \chi_i R_{iei}) + \chi_i y_{Ai} = 0 \\ L_{b_i} = & -v_i A + \psi \pi_i U_{ei} + \chi_i R_{iei} = 0 \end{aligned} \quad (\text{A16})$$

Wegen (A15.2) folgt aus (A15.1) $\chi_i = 0$, d.h. die Verhaltensfunktion der Arbeiter beschränkt bei diesem Entlohnungssystem $Z(G_i)$ nicht. Damit lassen sich auch in diesem Fall die Bedingungen (A10) für die Kontraktkurve ableiten. – Den optimalen Akkordsatz findet man aus (A14) und (A10):

$$a_i y_{Ai} = R_i = W_{yi} y_{Ai} \quad (\text{A17})$$

Setzt die Geschäftsleitung $\bar{y}_i$ so, dass $y_i - \bar{y}_i = 0$, dann ist

$$b_i = e_i \quad (\text{A18})$$

Wegen (A11) schwankt damit b_i mit G_i :

$$\frac{Z'_i(G_i)}{U_{ei}(b_i)} = \frac{\psi}{A} \quad (\text{A19})$$

4. Innerbetriebliche Ausbildung

Sei H der Bestand an Humankapital im Unternehmen, er bestimme die Effizienz des Arbeitseinsatzes mit: Aus (A3) wird

$$A_i^e = \gamma(H) \cdot h_i \cdot A \quad \text{mit } \gamma_H > 0, \gamma_{HH} \leq 0 \quad (\text{A20})$$

H setze sich zusammen aus dem Bestand der Vorperiode H_0 und den Ausbildungsinvestitionen der Arbeiter $\varepsilon_j, j = 1, \dots, A$:

$$H = H(H_0, \varepsilon_1, \dots, \varepsilon_A) \quad (\text{A21})$$

oder, im Spezialfall identischer ε_j :

$$H = H(H_0, \varepsilon \cdot A) \quad (\text{A21}')$$

Die Ausbildungsanstrengung ε gehe wie der Leistungseinsatz in die Nutzenfunktion des Arbeiters ein:

$$u_i = E(e_i) - V(h_i + \varepsilon) \quad (\text{A22})$$

a) Setzt man zur Ableitung der Kontraktkurve (A20), (A21') und (A22) in die Lagrangefunktion (A9) ein, so erhält man – wie oben – (A10.1), (A10.2) und (A11). Neu sind aber die Bedingungen

$$\begin{aligned} \sum \pi_i U_{ei} &= \left(k \cdot A \cdot H_A \frac{\gamma_H}{\gamma} \right) \sum \pi_i h_i V_{hi} \\ \sum \pi_i [(W_{yi} Y_{Ai}) (h_i \cdot \gamma_H \cdot H_\varepsilon) U_{ei} - V_{hi}] &= 0 \end{aligned} \quad (\text{A23})$$

b) Um die Ausbildungsanstrengungen eines Arbeiters abzuleiten, setzt man (A20), (A21') und (A22) in die Lagrangefunktion (A13) ein, lässt dort aber zunächst die Akkordfunktion (A12) fort und erhält

$$\sum \pi_i \left(U_{ei} \frac{de_i}{d\varepsilon} - V_{hi} \right) = 0 \quad (\text{A24})$$

Aus (A23.2) und (A24) sieht man, dass für den optimalen Leistungsanreiz

$$\frac{de_i}{d\varepsilon} = (W_{yi} Y_{Ai}) (h_i \cdot \gamma_H \cdot H_\varepsilon) \quad (\text{A25})$$

gelten muss.

Literatur

- Aoki, Masahiko*: A Model of the Firm as a Stockholder-Employee Cooperative Game, in: *American Economic Review* 70 (1980), 600–610.
- Atkinson, Anthony B., and Joseph E. Stiglitz*: *Lectures in Public Economics*, McGraw-Hill 1980.
- Azariadis, Costas*: Implicit Contracts and Underemployment Equilibria, in: *Journal of Political Economy* 83 (1975), 1183–1202.
- Baily, Martin N.*: Wages and Employment under Uncertain Demand, in: *Review of Economic Studies* 41 (1974), 37–50.
- Bonin, John P.*: Optimal Employment Policies for a Multiperiod Labour-Managed Socialist Cooperative, in: *Jahrbuch der Wirtschaft Osteuropas*, 10¹ (1982), 9–46.
- Green, Jerry R., and Jean-Jacques Laffont*: *Incentives in Public Decision-Making*, Amsterdam, New York, Oxford 1979.
- Grossman, Herschel I., and Kenneth H. Murphy*: Fixed Wages, Layoffs, Unemployment Compensation, and Welfare: Note, in: *American Economic Review* 71 (1981), 483–484.
- Grossman, Sanford J., and Oliver D. Hart*: Implicit Contracts, Moral Hazard, and Unemployment, in: *American Economic Review, Papers and Proceedings*, 71 (1981), 301–307.
- Groves, Theodor*: Incentives in Teams, in: *Econometrica* 41 (1973), 617–631.
- Grunwald, Wolfgang, and Hans-Georg Lilge* (Hrsg.): *Kooperation und Konkurrenz in Organisationen*, Bern und Stuttgart 1981.
- Hall, Robert E., and David M. Lilien*: Efficient Wage Bargains under Uncertain Demand, in: *American Economic Review* 69 (1979), 868–879.
- Hart, Oliver D.*: Optimal Labour Contracts under Asymmetric Information: An Introduction, in: *Review of Economic Studies* 50 (1983), 3–26.
- Hashimoto, Masanori*: Firm-Specific Human Capital as a Shared Investment, in: *American Economic Review* 71 (1981), 475–482.
- Laffont, Jean-Jacques, and Eric Maskin*: A Characterization of Strongly Locally Incentive Compatible Planning Procedures with Public Goods, in: *Review of Economic Studies* 50 (1983), 171–186.
- Loewenstein, Mark A.*: Worker Heterogeneity, Hours Restrictions, and Temporary Layoffs, in: *Econometrica* 51 (1983), 69–78.
- MacDonald, Glenn M.*: The Impact of Schooling on Wages, in: *Econometrica* 49 (1981), 1349–1359.
- Matthews, Steven A.*: Local Simple Games in Public Choice Mechanisms, in: *International Economic Review* 23 (1982), 623–645.
- McDonald, Ian M., and Robert M. Solow*: Wage Bargaining and Employment, in: *American Economic Review* 71 (1981), 896–908.
- Murrell, Peter*: The Performance of Multiperiod Managerial Incentive Schemes, in: *American Economic Review* 69 (1979), 934–940.
- Radner, Roy*: Monitoring Cooperative Agreements in a Repeated Principal-Agent Relationship, in: *Econometrica* 49 (1981), 1127–1148.
- Symposium on Incentive Compatibility, in: *Review of Economic Studies* 46 (1979), No. 143.
- Thompson, Earl A., and Roger L. Faith*: A Pure Theory of Strategic Behavior and Social Institutions, in: *American Economic Review* 71 (1981), 366–380.
- Wilson, Robert*: The Theory of Syndicates, in: *Econometrica* 36 (1968), 119–132.

Zusammenfassung

Mitbestimmung und Leistungsanreize: Überlegungen zu einer effizienten Unternehmensverfassung

Im Mittelpunkt der Überlegungen steht die Frage, wie die unternehmerischen Entscheidungen über Produktionsverfahren, Kapitaleinsatz, Beschäftigung, Entlohnung usw. durch die Mitbestimmung der Belegschaft tangiert werden. Dabei wird auf die Ableitung einer expliziten Verhandlungslösung verzichtet, sondern nur die Bedingungen ausgewertet, die in der v. Neumann-Morgensternschen Lösungsmenge erfüllt sein müssen.

1. Im optimalen Arbeitsvertrag werden die Arbeiter teilweise, bei risikoneutralen Arbeitgebern sogar vollständig gegen konjunkturelle Einkommensschwankungen gesichert; allerdings kommt es zur «Kurzarbeit». Damit solche Verträge für Arbeitnehmer akzeptabel sind, müssen die Beteiligten die konjunkturelle Situation beobachten können: Mitbestimmungsmodelle, in denen ein Betriebsrat vollberechtigtes Mitglied der Entscheidungsgremien ist, sorgen für symmetrische Information und ermöglichen insofern optimale Arbeitsverträge.

2. Mitbestimmungsmodelle können die Asymmetrie der Information insoweit nicht beseitigen, als sie auf die Nichtbeobachtbarkeit des individuellen Arbeitseinsatzes zurückgeht. Gerade dann, wenn die Einkommen völlig gegen Konjunkturschwankungen gesichert sind, ist die Gefahr des Trittbrettfahrens Einzelner besonders gross. Dem kann man begegnen, indem man bei der Konstruktion von Entlohnungssystemen das Verhalten der Individuen einerseits, die Beobachtbarkeit andererseits berücksichtigt: Ein optimales Entlohnungssystem muss etwa Akkordbestandteile enthalten, wobei die Akkordsätze konjunkturbedingt variiert werden.

3. Betriebsspezifische Lernprozesse finden u.a. dadurch statt, dass neu eintretende Arbeiter von ihren Kollegen angelernt werden. Sind im Entlohnungssystem Akkordbestandteile eingebaut, führt das zu einem gewissen Lohnausfall bei den alten Betriebsangehörigen, sie müssen deshalb an den anfallenden Produktivitätsgewinnen beteiligt werden.

Résumé

Cogestion, information incomplète et motivation

Il est démontré que – vu l'information asymétrique dans l'entreprise – la participation des salariés est une condition suffisante pour la réalisation d'un contrat de travail optimal:

1. Si les salariés ne sont pas en mesure d'observer directement les fluctuations conjoncturelles, leur participation aux décisions les protège contre l'abus dû à leur carence d'information et rend possible la distribution optimale du risque entre les salariés et l'entrepreneur.

2. Si la direction n'est pas à même de contrôler l'effort des ouvriers, il faut des stimulants sous forme de rétribution à la pièce, afin d'éviter le «principal-agent-problem». L'investissement en capital humain peut avoir le caractère de bien public. Si la coopération des salariés est nécessaire pour sa réalisation, la subdivision de l'entreprise peut assurer un contrôle efficace du groupe social et rendre possible l'établissement d'un système de rétribution à la pièce.

Summary

Codetermination, incomplete information and incentives

Two sources of asymmetric information are discussed: the inability of workers to observe directly market fluctuations and those of the management to control workers. Nevertheless, optimal labor contracts are realizable if workers' participation prevents the abuse of information advantages, a competitive wage system provides the correct incentives in principal-agent-problems, and social control in (small) groups prevents free-riding – e.g. if human capital has some public goods properties.